

B. J. IN DEN BOSCH

Fragen der Mitbestimmung in den Niederlanden

Bericht über eine Enquête -

Einleitung

Die Mitbestimmung im Unternehmen¹⁾ kann durch die Gesetzgebung oder mit anderen Mitteln geregelt werden.

Hinsichtlich der gesetzlichen Regelung denken wir in den Niederlanden an:

Die Mitbestimmung im Sinne des *Ondernemingsradenwet* (Betriebsrätegesetz)

Die Mitbestimmung auf der Ebene der Aktienbesitzer, die im Aktiengesetz geregelt werden müßte.

Das Betriebsrätegesetz (*Ondernemingsradenwet*) von 1950 schuf für die vielen, schon lange Zeit bestehenden freiwilligen Beratungsorgane, wie Betriebs- oder Personalausschüsse u. ä., die gesetzliche Basis. Es erwies sich, daß die Betriebsräte, die gewisse Rechte bekamen (Mitwissen und Mitberaten) und auf einem begrenzten (sozialen) Gebiet tätig sind, normalerweise gut in das Kommunikationssystem der großen Unternehmen paßten.

Über die zweite Form der Mitbestimmung, die mit der Institution des Arbeitschrektors und des Arbeitnehmervertreters im Aufsichtsrat verbunden ist, wird in den letzten Jahren diskutiert. Die *Stichting van de Arbeid*²⁾ konnte in dieser Frage nicht zu einer einheitlichen Stellungnahme kommen. Trotzdem erklärte die niederländische Regierung 1956, daß sie sich für diese Form der Mitbestimmung interessiere. Die Beteiligten wurden von ihr aufgefordert, die Materie zu untersuchen.

1) Wir verstehen hierunter: die Beteiligung des Arbeitnehmers an der Beschlußfassung im Unternehmen soweit diese Beteiligung außerhalb seiner normalen Berufstätigkeit liegt.

2) Etwa: „Arbeits-Stiftung“. Nicht-offizielles Beratungsorgan der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Meinungen sind geteilt. Seitdem die Mitbestimmung außerhalb des Unternehmens 1949 durch das Gesetz über die *Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie*³⁾ zumindest im Prinzip verwirklicht wurde, zeigte die Gewerkschaftsbewegung ein größeres Interesse an der Mitbestimmung innerhalb der Unternehmen, wobei man hier besonders die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat im Auge hat. Die *Wiardi Beckmann Stichting*⁴⁾ geht noch weiter und vertritt den Standpunkt (1959), daß die Obrigkeit als Repräsentantin des öffentlichen Interesses im Aufsichtsrat vertreten sein muß.

Die Arbeitgeberorganisationen sowie die *Prof. Teldersstichting*⁵⁾ (1962) und die *Vereniging voor Effectenbescherming*⁶⁾ lehnen eine Änderung des Aktiengesetzes zugunsten der Mitbestimmung ab, weil eine solche Änderung die Autoritätsverhältnisse im Unternehmen zerstören und zu einem Eindringen der Gewerkschaftsbewegung in das Unternehmen (durch Aufsichtsräte aus Gewerkschaftskreisen) führen würde.

Eine besondere Meinung vertritt daneben der Groninger Hochschullehrer, Prof. J. L. Mey. Er geht davon aus, daß der Aufsichtsrat den Interessen des gesamten Unternehmens dienen muß (auch im Aktiengesetz festgelegt) und nicht den spezifischen Interessen bestimmter Gruppen und macht den Vorschlag, ein Kollegium zu schaffen, das sich aus Aktienbesitzern und Arbeitnehmern zusammensetzt und die Aufgabe hat, den Aufsichtsrat zu ernennen. Ich selbst habe auch 1957 für eine indirekte Einführung der Mitbestimmung plädiert⁷⁾ und vorgeschlagen, ein Spitzenorgan zu schaffen, das aus Vertretern der Direktion, den Vertretern der Aktienbesitzer (die von dem heutigen die Kapitaleigentümer vertretenden Aufsichtsrat zu ernennen wären) und der Arbeitnehmer (zu ernennen von dem heutigen Betriebsrat) besteht. Dieser Vorschlag wurde 1962 von dem protestantischen Gewerkschaftsbund (*Christelijk Nationaal Vakverbond*) übernommen, wobei das betreffende Spitzenorgan *Raad van Beheer*⁸⁾ genannt wurde.

Vor dem Hintergrund dieser Standpunkte und Vorschläge fand ich es zweckmäßig, die Unternehmer direkt um ihre Meinung über die Mitbestimmung innerhalb des Unternehmens zu fragen. 1955, als das Betriebsrätegesetz erst einige Jahre in Kraft war, habe ich mich an einer ähnlichen Meinungsumfrage beteiligt⁹⁾. Es erschien mir von Interesse zu erfahren, wie sich die Meinungen der Arbeitgeber nach einem achtjährigen Zeitraum der Diskussion und der Praxis entwickelt hatten¹⁰⁾.

Die Enquete von 1963

Anfang 1963 schickte ich den Direktionen von 1050 privaten Industriebetrieben (Aktiengesellschaften)¹¹⁾ eine Fragenliste zu — mit der Bitte, diese ausgefüllt vor dem 31. Januar ds. Js. zurückzusenden. Neben der Fragenliste (ein Doppel exemplar war für das Archiv des Unternehmens bestimmt) erwähnte ich in einem Begleitschreiben die Untersuchung von 1955 und das Interesse an einer erneuten Meinungsbefragung

3) Etwa: „Gesetz zur öffentlich-rechtlichen Organisation der Wirtschaft. Sieht korporative Ordnung des niederländischen Wirtschaftslebens vor. Für alle Produktions- und Industriezweige und für die Landwirtschaft müssen öffentlich-rechtliche Körperschaften bestehen, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten sind. Oberstes Organ aller dieser Körperschaften ist der „Sociaal-Economische Raad“.

4) Wissenschaftliches Büro der Sozialdemokratischen Partei der Niederlande.

5) Wissenschaftliches Büro der Liberalen Partei.

6) Vereinigung für Aktienschutz.

7) Vergl. B. J. in den Bosch, *Medezeggenschap in Nederland*, 1957, S. 127—130.

8) Etwa: „Verwaltungsrat“.

9) Vergl. B. J. in den Bosch u. A. J. M. van Tienen, *De praktijk van het medezeggenschap*. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 16. Januar 1957, S. 49—52.

10) Eine ähnliche Meinungsbefragung von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsfunktionären wird vom Verfasser vorbereitet.

11) Bauindustrie nicht inbegriffen. Keine Betriebe mit weniger als 25 Arbeitnehmern.

B. J. IN DEN BOSCH

des niederländischen Betriebslebens über das Problem der Mitbestimmung im Unternehmen. Absolute Anonymität (auf die man bei der letzten Untersuchung so großen Wert legte) wurde wiederum garantiert.

Auf die 1050 Fragenlisten, die ich verschickt hatte, kamen 538 Antworten, d. h. knapp über 50 %. (1955 waren es 350 Antworten auf 950 Fragenlisten, d. h. ungefähr 36 %).

Nachfolgend der Wortlaut der verschickten Fragenliste:

- 1) Wieviel Arbeitnehmer beschäftigte Ihr Unternehmen Ende 1962?
- 2) Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes?
- 3) Wieviel Jahre besteht dieser Betriebsrat jetzt?
- 4) Betrachten Sie Ihren Betriebsrat als eine Errungenschaft, die Sie nicht mehr gerne missen möchten?
- 5) Sind Sie der Meinung, daß die Arbeitnehmer sich für den Betriebsrat in Ihrem Unternehmen interessieren?
- 6) Verfügen die Vertreter der *Arbeiter* in diesem Betriebsrat nach Ihrer Meinung über ausreichende Kenntnisse?
- 7) Betrachten Sie den Betriebsrat im allgemeinen als ein geeignetes Mittel, demokratischere Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen?
- 8) Befürworten Sie im Prinzip das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer analog zum Beschlußrecht der Aktienbesitzer (z. B. eine Hauptversammlung, die aus Vertretern des Kapitals und der Arbeitnehmer besteht, sowie Aufsichtsräte, die aus Vertretern des Kapitals und der Arbeitnehmer bestehen) ?
- 9) Wenn Sie wählen müßten zwischen 1. mehr Befugnisse für den Betriebsrat oder 2. Einführung der Institution von Arbeitnehmer-Aufsichtsräten, was würden Sie wählen?
- 10) Sehen Sie als Aufgabe des Betriebsrates: 1. Mitwissen und Mitberaten oder 2. dasselbe plus Mitbeschließen?

Im Gegensatz zu der letzten Untersuchung beschränkten sich alle Direktionen auf das Beantworten der gestellten Fragen; weitere Kommentare wurden kaum gegeben. Kein einziges Antwortformular mußte wegen falscher Eintragungen oder weil der Betrieb zu klein war (weniger als 25 Arbeitnehmer) für ungültig erklärt werden (gegenüber 10 % im Jahre 1955; d.h. 35 der 350 empfangenen Antworten mußten damals für ungültig erklärt werden).

Der repräsentative Charakter der Antwortgruppe

Eine wichtige Frage ist, wieweit die Resultate dieser Untersuchung repräsentativ für das gesamte niederländische Betriebsleben sind. Man kann die Unternehmen nach ihrer Größe (Anzahl der Arbeitnehmer, Umsatz usw.), nach Industriezweig, nach geographischer Lage usw. klassifizieren.

Bei Anwendung der Stichprobenmethode müßte man ein „Sample“ zusammenstellen, das pro Industriezweig eine Anzahl von Betrieben verschiedener Größe umfaßt (wobei der geographischen Streuung noch genügend Rechnung getragen werden muß). Doch abgesehen von den statistischen Schwierigkeiten wäre die Anwendung dieser Methode im Widerspruch zum Prinzip der Anonymität, das als *conditio sine qua non* für das Gelingen der Untersuchung angesehen werden muß.

Mit Hilfe von Betriebsadressenbüchern habe ich eine Liste von 1050 Unternehmen aufgestellt. Diese Liste wich nur wenig von der 1955 gebrauchten Liste ab. Ich habe mich auf Aktiengesellschaften der Industrie beschränkt, dabei sowohl die Streuung über die verschiedenen Industriezweige als auch die Größe und Lage beachtet. Wegen der zugesagten Anonymität können wir die Antwortgruppe nur nach der Anzahl der Arbeitnehmer pro Betrieb aufteilen und erhalten dabei dann das folgende Bild:

Tabelle 1

Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, Ende 1955 und Ende 1962

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)	
	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962
25 —	49	33	66	35	28	1 167	1 862							
50 —	149	98	142	83	72	8 157	10 076							
150 —	499	107	154	275	267	29 381	41 270							
500 —	999	47	100	659	661	30 994	66 060							
1000 oder mehr		30	76	3 059	2 058	91 778	156 400							
Insgesamt		315	538	505	512	161 477	275 668							

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Größenordnung)

Spalte 2 und 3: Anzahl der antwortenden Unternehmen

Spalte 4 und 5: Durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen

Spalte 6 und 7: Gesamtzahl der Arbeitnehmer

Man kann sehen, daß die Unterschiede in der Größe (auf der Grundlage der Zahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen) zwischen 1955 und 1963 relativ klein sind. Das Bild der gesamten niederländischen Industrie finden wir in Tabelle 2.

Tabelle 2

Anzahl der Unternehmen und Personalstärke in der Industrie (Betriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmern, Baugewerbe nicht erfaßt). Ende Juni 1960

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962
10 —	24	4 278	67 268	41				
25 —	49	2 691	94 137	26				
50 —	99	1 686	117 303	16				
100 —	199	908	125 448	9				
200 —	499	523	161 310	5				
500 —	999	190	129 140	2				
1000 oder mehr		126	374 074	1				
Insgesamt		10 402	1 068 680	100				

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Größenordnung)

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen

Spalte 3: Anzahl der Arbeitnehmer

Spalte 4: Anzahl der Unternehmen nach Größenordnung, in Prozenten der Gesamtzahl

(Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek, Maastricht, van de Industrie, März 1961, S. 3., Nr. 3).

Aus den Tabellen 1 und 2 können wir Tabelle 3 ableiten, die uns zeigt, in welchem Verhältnis quantitativ gesehen unsere Antwortgruppe zu der gesamten niederländischen Industrie steht. Dabei müssen wir nochmals erwähnen, daß unsere Untersuchung auf die Aktiengesellschaften beschränkt blieb.

Tabelle 3

Anzahl der Unternehmen und Personalstärke der gesamten niederländischen Industrie (nicht einbegriffen Betriebe mit weniger als 25 Arbeitnehmern und das Baugewerbe) Ende Juni 1960 — verglichen mit der Antwortgruppe unserer Untersuchung von 1963

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962	1955	1962
25 —	49	2 691	94 137	66	1 862					
50 —	499	3 117	404 061	296	51 346					
500 —	999	190	129 140	100	66 060					
1000 oder mehr		126	374 074	76	156 400					
Insgesamt		6 124	1 001 412	538	275 668					

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Größenordnung)

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen (gesamte niederländische Industrie)

Spalte 3: Anzahl der Arbeitnehmer (gesamte niederländische Industrie)

Spalte 4: Anzahl der Unternehmen (der Antwortgruppe 1963)

Spalte 5: Anzahl der Arbeitnehmer (der Antwortgruppe 1963)

Aus Tabelle 3 geht hervor, daß unsere Antwortgruppe im Vergleich zur gesamten niederländischen Industrie eine erhebliche Anzahl der Arbeitnehmer umfaßt. Das trifft besonders auf die größeren Unternehmen zu. Das ist auch erwünscht, weil der kleinere Betrieb (besonders der mit weniger als 50 Arbeitnehmern) für die auf formale Weise geregelte Mitbestimmung weniger in Frage kommt.

Hinsichtlich der Rechtsform habe ich mich auf die Aktiengesellschaft beschränkt. Nur bei den Unternehmen mit dieser Rechtsform hatten unsere Fragen, die im Zusammenhang mit einer evtl. Änderung des Aktiengesetzes stehen, einen praktischen Sinn.

Man wird fragen müssen, ob unsere Antwortgruppe einen angemessenen Prozentsatz der Gesamtzahl aller Aktiengesellschaften umfaßt. Tabelle 4 zeigt die Anzahl der Unternehmen und der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer (aufgeteilt nach der Rechtsform der Unternehmen).

Tabelle 4

Anzahl der Unternehmen und der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer, aufgeteilt nach der Rechtsform der Unternehmen. Stand: 1950

(1)	(2)	(3)	(4)
Einzelunternehmen	328 428	931 110	3
Offene Handelsgesellschaften	38 276	347 425	9
Kommanditgesellschaften	2 618	55 079	21
Aktiengesellschaften	10 597	959 795	90
Genossenschaften	2 381	53 110	22
Andere juristische Personen	705	6 200	9
Stiftungen	430	6 458	15
Gemeindebetriebe	1 385	63 087	46
Andere Obergangsbetriebe	106	89 896	85
Insgesamt	384 926	2 512 160	6 $\frac{1}{2}$

Spalte 1: Rechtsform der Unternehmen

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen

Spalte 3: Gesamtzahl der beschäftigten Personen

Spalte 4: Durchschnittszahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen und Rechtsform

(Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek, Tweede Algemene Bedrijfstelling 1950, Teil 5, Statistiek der Ondernemingen, 1957).

Aus einem Vergleich der Tabellen 1 und 4 geht hervor, daß unsere Antwortgruppe ca. 5 % der Gesamtzahl der Aktiengesellschaften ausmacht. Die von unserer Untersuchung erfaßten Gesellschaften sind im Durchschnitt (hinsichtlich der Zahl der Arbeitnehmer) größer als die Durchschnittsaktiengesellschaft der Tabelle 4.

Dabei müssen wir wiederum bemerken, daß die Zahl der Aktiengesellschaften in Tabelle 4 Unternehmen verschiedener Art wiedergibt, derweil unsere Antwortgruppe sich aus Industrieunternehmen zusammensetzt.

Wie 1955 habe ich auch 1963 nur die Industrie in meine Untersuchung einbezogen, weil meiner Meinung nach die Probleme der Mitbestimmung in einem Industrieunternehmen mit seiner bisher großen Konzentration von Arbeitern klarer zum Ausdruck kommen als z. B. in einem Handelsunternehmen.

In quantitativer Hinsicht können wir wohl aus dem Vorhergehenden schließen, daß unsere Antwortgruppe akzeptabel ist.

Angesichts der Anonymität der Untersuchung ist es aber nicht möglich, die Antwortgruppe unter dem Aspekt der Qualität zu prüfen.

Die Tatsache, daß wir die Fragenlisten an eine Gruppe von Betrieben geschickt haben, die als repräsentativ für die niederländische Industrie angesehen werden kann (zumindest was den mittleren oder Großbetrieb betrifft), dazu der hohe Prozentsatz

von Antworten machen es wahrscheinlich, daß unsere Antwortgruppe auch qualitativ gesehen den entsprechenden repräsentativen Charakter besitzt.

Bei der Versendung der Fragenlisten haben wir uns an die *Algemene Industriestatistiek des Centraal Bureau voor de Statistiek* ¹²⁾ gehalten. Tabelle 5 macht darüber nähere Angaben:

Tabelle 5

Personalstärke in der Industrie (= Betriebe mit mehr als 10 Arbeitnehmern. Nicht einbegriffen: Baugewerbe, Gas-, Elektrizitäts- und Wasserleitungsgesellschaften). Stand: Drittes Quartal 1962. Zugleich angegeben, wieviel Fragenlisten den verschiedenen Industriezweigen zugeschickt wurden

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Diamantenbearbeitung	20	596	29	(—)
Bergbau, Torfgewinnung, Salzgewinnung usw.	80	54 171	677	2
Papierindustrie	308	32 110	104	32
Reinigung (Wäschereibetriebe usw.)	426	14 429	34	6
Leder- und Gummi-Industrie	603	41 405	69	54
Textilindustrie	639	118 921	186	132
Chemische Industrie	645	75 508	117	86
Herstellung von Tonwaren und Glas, Kalk und Steinen	772	50 171	65	45
Grafische Industrie	880	54 322	52	64
Verarbeitung von Holz, Kork und Stroh	1 158	43 322	38	48
Bekleidungsindustrie	1 279	71 814	56	54
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	2 104	162 447	77	210
Metall- und Autoindustrie, Schiffs- und Flugzeugbau	3 124	402 722	129	317
Insgesamt	12 038	1 112 868	92	1 050

Spalte 1: Industriezweig

Spalte 2: Anzahl der Betriebe pro Industriezweig

Spalte 3: Gesamtanzahl der Arbeitnehmer pro Industriezweig

Spalte 4: Durchschnittszahl der Arbeitnehmer pro Betrieb

Spalte 5: Anzahl der ausgeschickten Fragenlisten pro Industriezweig

(Quelle: Centraal Bureau voor de Statistiek, Maandstatistiek van de Industrie. Januar 1963, Seite 26—29).

Übersicht über die eingegangenen Antworten

Frage 1: Wieviel Arbeitnehmer beschäftigte Ihr Unternehmen Ende 1962? — Siehe Tabelle 1.

Frage 2: Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes (*Ondernemingsradenwet*)? — In 380 Unternehmen (d.h. mehr als 70 % aller antwortenden Betriebe) besteht ein Betriebsrat.

Frage 3: Wieviel Jahre besteht dieser Betriebsrat jetzt? — Siehe Tabelle 6.

Tabelle 6

Der Betriebsrat besteht

(1)	(2)	(3)
Weniger als 3 Jahre	54	14
4 bis 7 Jahre	208	55
8 Jahre und länger	118	31
(Es besteht kein Betriebsrat)	158	—
Insgesamt	538	100

Spalte 1: Anzahl der Jahre

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen

Spalte 3: Prozentsatz der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat

12) Statistisches Zentralbüro der Niederlande.

B. J. IN DEN BOSCH

Frage 4: Betrachten Sie Ihren Betriebsrat als eine Errungenschaft, die Sie nicht mehr gerne missen möchten? — Siehe Tabelle 7.

Tabelle 7

Anzahl der Unternehmen, die den Betriebsrat (nicht) als Errungenschaft betrachten

	(1)	(2)	(3)
Errungenschaft		294	77
Keine Errungenschaft		72	19
Kein Urteil		14	4
(Es besteht kein Betriebsrat)		158	—
Insgesamt		538	100

Spalte 1: Urteile über den Betriebsrat
 Spalte 2: Anzahl der Unternehmen
 Spalte 3: Prozentsatz der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat

In der folgenden Tabelle werden wir die Zahl der antwortenden Unternehmen, die ihren Betriebsrat als Errungenschaft betrachten, nach Größe (Anzahl der Arbeitnehmer) aufteilen:

Tabelle 8

	(1)	(2)
25 — 49		67
50 — 149		70
150 — 499		73
500 — 999		78
1000 oder mehr		94
Insgesamt		77% der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Größe des Betriebes)
 Spalte 2: Prozentsatz der positiv urteilenden Unternehmen, wiedergegeben in Prozenten der Gesamtzahl der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat in der jeweiligen Größenordnung

Frage 5: Sind Sie der Meinung, daß die Arbeitnehmer sich für den Betriebsrat in Ihrem Unternehmen interessieren? — Siehe Tabelle 9.

Tabelle 9

Anzahl der antwortenden Unternehmen, die der Ansicht sind, daß die Arbeitnehmer sich für den Betriebsrat in dem betreffenden Unternehmen (nicht) interessieren

	(1)	(2)	(3)
Interesse		154	40
Kein Interesse		124	33
Mäßiges (oder nur zum Teil) Interesse		94	25
Kein Urteil		8	2
(Es besteht kein Betriebsrat)		158	—
Insgesamt		538	100

Spalte 1: Urteile über das Interesse der Arbeitnehmer
 Spalte 2: Anzahl der Unternehmen
 Spalte 3: Prozentsatz der Anzahl der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat

In der nächsten Tabelle werden wir die Unternehmen, die ein positives Urteil über das Interesse der Arbeitnehmer für ihren Betriebsrat abgegeben haben, wieder nach Betriebsgröße aufteilen (Betriebsgröße bestimmt durch die Zahl der Arbeitnehmer).

FRAGEN DER MITBESTIMMUNG IN DEN NIEDERLANDEN

Tabelle 10

(1)	(2)	(3)	(4)
50 — 149	20	25	45
150 — 499	35	32	67
500 — 999	51	27	78
1000 oder mehr	58	22	80
Insgesamt	40%	25%	65%

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Betriebsgröße)

Spalte 2: Prozentsatz der antwortenden Unternehmen, die der Ansicht sind, daß die Arbeitnehmer sich für den Betriebsrat interessieren, wiedergegeben in Prozenten der Zahl der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat in der jeweiligen Größengruppe

Spalte 3: Idem, für das Urteil: mäßiges oder teilweises Interesse

Spalte 4: Spalte 2 + Spalte 3 (= positives Urteil)

Frage 6: Verfügen nach Ihrer Meinung die Vertreter der Arbeiter in diesem Betriebsrat über ausreichende Kenntnisse? — Siehe Tabelle 11.

Tabelle 11

Anzahl der antwortenden Unternehmen, die der Meinung sind, daß die Kenntnisse der Arbeitervertreter im Betriebsrat (nicht) ausreichend sind

(1)	(2)	(3)
Ausreichende Kenntnisse	146	38
Unzureichende Kenntnisse	178	47
Leidliche Kenntnisse oder nur zum Teil Kenntnisse (Es besteht kein Betriebsrat)	56	15
Insgesamt	158	—
	538	100

Spalte 1: Urteile über die Kenntnisse der Arbeitervertreter im Betriebsrat

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen

Spalte 3: Prozentsatz der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat in der jeweiligen Größengruppe

In Tabelle 12 nehmen wir wiederum eine Aufteilung der positiv urteilenden Unternehmen nach Betriebsgröße vor.

Tabelle 12

(1)	(2)	(3)	(4)
50 — 149	30	23	53
150 — 499	35	11	46
500 — 999	42	13	55
1000 oder mehr	44	14	58
Insgesamt	38%	15%	53%

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Betriebsgröße)

Spalte 2: Prozentsatz der antwortenden Unternehmen, die der Meinung sind, daß die Kenntnisse der Arbeitervertreter im Betriebsrat zufriedenstellend sind, wiedergegeben in Prozenten der Gesamtzahl der antwortenden Unternehmen mit Betriebsrat in der jeweiligen Größengruppe

Spalte 3: Idem, für das Urteil: Kenntnisse leidlich oder zum Teil Kenntnisse

Spalte 4: Spalte 2 + Spalte 3 (= positives Urteil)

Frage 7: Betrachten Sie den Betriebsrat im allgemeinen als ein geeignetes Mittel, demokratischere Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen? — Ungeachtet dessen, ob sie einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen haben oder nicht, betrachten 352 (oder ca. 65 %) der Antwortenden den Betriebsrat in der Tat als ein Mittel, demokratischere

B. J. IN DEN BOSCH

Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen. 150 (= 28%) sind nicht dieser Ansicht und 36 (= 7 %) haben kein Urteil.

Frage 8: Befürworten Sie im Prinzip das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer analog zum Beschlußrecht der Aktienbesitzer? — Weitaus die meisten antwortenden Unternehmen, d. h. 486 (90 %) sind gegen ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, wenn es dem Beschlußrecht der Aktienbesitzer entsprechen soll. 34 befürworten es, 20 haben keine Meinung.

Frage 9: Wenn Sie wählen müßten zwischen 1. mehr Befugnisse für den Betriebsrat oder 2. Einführung der Institution von Arbeitnehmeraufsichtsräten —, was würden Sie wählen? — Siehe Tabelle 13.

Tabelle 13

Anzahl der antwortenden Unternehmen, die einen Betriebsrat mit mehr Befugnissen den Arbeitnehmeraufsichtsräten vorziehen

	(1)	(2)	(3)
Betriebsrat mit mehr Befugnissen		398	76
Arbeitnehmeraufsichtsräte		36	6
Keines von beiden *)		60	10
Kein Urteil		44	8
Insgesamt		538	100

*) Angesichts der Fragestellung können wir annehmen, daß diese Gruppe die Frage nicht beantworten möchte.

Spalte 1: Wahl zwischen Betriebsräten mit weiteren Befugnissen und Arbeitnehmeraufsichtsräten

Spalte 2: Anzahl der Unternehmen

Spalte 3: Prozentsatz der Gesamtzahl der Antwortenden

Frage 10: Sehen Sie als Aufgabe des Betriebsrates 1. Mitwissen und Mitberaten oder 2. dasselbe plus Mitbeschließen? — Beinahe alle Antwortenden (506 oder 94 %) möchten die Aufgaben des Betriebsrates auf Mitwissen und Mitberaten beschränkt sehen. Demgegenüber sind nur 14 (= 2,5 %) der Meinung, daß zu den Aufgaben des Betriebsrates auch das Mitbeschließen gehört. Kein Urteil haben 18 (= 3,5 %).

Vergleich zwischen den Untersuchungen von 1955 und 1963

Bei der Untersuchung von 1963 wurden erheblich mehr Fragenlisten beantwortet, als bei der Untersuchung von 1955 (50 % gegenüber 36 %).

Was die Größe der Unternehmen betrifft (auf der Grundlage der Anzahl der Arbeitnehmer), so sind beide Antwortgruppen beinahe gleich. Während 1955 nur 29% der antwortenden Unternehmen einen Betriebsrat hatten, beträgt dieser Prozentsatz bei der vorliegenden Untersuchung mehr als 70 %.

1955 urteilten 59 % der Antwortenden positiv über das Interesse der Arbeitnehmer für den Betriebsrat in ihrem Unternehmen („ja“- und „leidlich“-Antworten). 1963 ist der entsprechende Prozentsatz auf 65 % gestiegen.

1955 beurteilten 34 % der Arbeitgeber die Kenntnisse der Arbeitervvertreter im Betriebsrat positiv (zufriedenstellend und leidlich); 1963: 53 % der Arbeitgeber.

In bezug auf Frage 7 sind die Antwortenden von 1963 auch optimistischer als die von 1955. Das zeigt Tabelle 14.

Tabelle 14

Betriebsrat als Mittel, demokratischere Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen. Meinungen 1955 und 1963

	(1)	(2)	(3)
25 — 49		36	52
50 — 149		37	56
150 — 499		60	62
500 — 999		70	74
1000 oder mehr		77	89
Insgesamt		53	71

Spalte 1: Anzahl der Arbeitnehmer pro Unternehmen (Betriebsgröße)

Spalte 2: Prozentsatz der Antwortenden (nach Größenordnung), der 1955 der Meinung ist, daß der Betriebsrat ein geeignetes Mittel ist, demokratischere Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen

Spalte 3: Idem, 1963

Wie Tabelle 15 zeigt, wird das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer (das dem Beschlußrecht der Aktienbesitzer entsprechen soll) dagegen nach wie vor in fast gleichem Maße abgelehnt.

Tabelle 15

	(1)	(2)	(3)
Befürworter		5	6
Gegner		89	90
Kein Urteil		6	4
Insgesamt		100	100

Spalte 1: Einstellung gegenüber dem Mitbestimmungsrecht

Spalte 2: Prozentsatz der gesamten Antwortgruppe 1955 (315 Antworten)

Spalte 3: Idem, 1963 (538 Antworten)

Schlußfolgerungen

Ein Betriebsrat existiert bei 70 % der antwortenden Unternehmen. Man kann annehmen, daß der Prozentsatz für einen Vergleich mit dem allgemeinen Durchschnitt etwas zu hoch liegt. Eine Erklärung dafür liegt vielleicht darin, daß Direktionen von Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, eher dazu bereit sind, die Fragenliste zu beantworten.

Der Prozentsatz liegt in jedem Fall erheblich höher als im Jahre 1955, als er noch keine 30 % betrug. Die Errichtung von Betriebsräten macht also gute Fortschritte. Viele wurden in dem Zeitraum von 6 bis 9 Jahren nach dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes geschaffen¹³⁾.

Manches Unternehmen betrachtet den Betriebsrat als eine Errungenschaft (s. Tabelle 8); die sehr großen Betriebe vertreten fast alle diese Meinung.

Eine etwas kleinere Anzahl sieht den Betriebsrat als geeignetes Mittel, bessere demokratische Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen. Auch hier überwiegen relativ die großen Betriebe in ihrem positiven Urteil.

Zwischen dem Urteil „Betriebsrat als Errungenschaft“ und dem Urteil „Betriebsrat als Mittel zu demokratischeren Verhältnissen“ besteht eine enge Korrelation. 83 % der Antwortenden, die den Betriebsrat als Errungenschaft betrachten, halten den Betriebsrat auch für ein geeignetes Mittel, demokratischere Verhältnisse im Betriebsleben zu schaffen (gegenüber 52 % der gesamten Antwortgruppe).

13) Das „Ondernemingsradenwet“ schreibt die Errichtung von Betriebsräten vor. Der Gesetzgeber hat jedoch für diejenigen, die die Bestimmungen des Gesetzes nicht ausführen, keine Sanktionen vorgesehen.

B. J. IN DEN BOSCH

Besonders in den größeren Unternehmen (d. h. in den Unternehmen mit 150 oder mehr Arbeitnehmern) ist die Direktion der Meinung, daß die Arbeitnehmer Interesse für den Betriebsrat haben (s. Tabelle 10).

Was die Kenntnisse der Arbeitnehmer betrifft, so ist man weniger optimistisch; bei dieser Aussage besteht — im Gegensatz zum Urteil über das Interesse der Arbeitnehmer für den Betriebsrat — nur wenig oder kein Zusammenhang mit der Größe des Unternehmens.

In vielen Fällen nehmen die Arbeitgeber an, daß Interesse und Kenntnisse Hand in Hand gehen: 74% der Antwortenden, die der Meinung sind, daß die Arbeitnehmer sich für den Betriebsrat des Unternehmens interessieren, sind auch der Ansicht, daß die Kenntnisse der Arbeitnehmer in diesem Betriebsrat zufriedenstellend sind (gegenüber 27 % der gesamten Antwortgruppe).

Eine große Mehrheit der Antwortenden (90 %) spricht sich wie 1955 gegen ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer aus, das dem Beschlußrecht der Aktionäre entspräche (s. Tabelle 15).

Obwohl die Unternehmer die Institution des Betriebsrates begrüßen, sind sie gegen eine Erweiterung der Befugnisse des Betriebsrates in Richtung auf die Mitbestimmung: 94 % der Antwortenden wollen die Aufgaben des Betriebsrates auf Mitwissen und Mitberaten beschränkt sehen.

Muß man zwischen zwei „Übeln“ wählen, dann wählen die meisten Unternehmer lieber einen Betriebsrat mit größeren Befugnissen, als die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (s. Tabelle 13). Wenn wir uns auf die 444 Fälle, in denen wirklich eine Wahl getroffen wurde, beziehen, dann sehen wir, daß 90 % der Antwortenden einen Betriebsrat mit größeren Befugnissen der Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorzieht.

Der Betriebsrat wird geschätzt, weil dieses Organ eine angenehme Zusammenarbeit ermöglicht und eine nützliche Rolle im Kommunikationssystem des Unternehmens spielen kann. Angesichts der Tatsache, daß ein wichtiger Teil seiner Arbeiten auf dem sozialen Gebiet liegt (d. h. auf einem Gebiet, auf dem der Arbeitgeber am meisten für eine Zusammenarbeit ist), tastet der Betriebsrat die Position der Unternehmensleitung nicht an. Dagegen ist man bei der Mitbestimmung auf Aktionärssebene davon überzeugt, daß sie die Position der Unternehmensleitung gefährden würde.

Die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und ähnliche Einrichtungen finden bei den Arbeitgebern keine Sympathien.

Wenn jedoch an der „Mitbestimmungsfront“ unbedingt etwas geschehen muß, dann ist man eher bereit, über eine Erweiterung der Befugnisse des Betriebsrates zu sprechen. Im allgemeinen kann der Betriebsrat als eine erfolgreiche Einrichtung im sozialen Leben betrachtet werden, deren Popularität in den letzten Jahren zugenommen hat.

ADOLF GRIMME

Demokratie will Menschen, die darauf aus sind, sich selber eine Meinung zu erwerben, um sich dann hierfür oder dafür in voller Freiheit zu entscheiden. Demokratie verlangt den Selbstentscheidungsmenschen.